

BUNDESMINISTERIUM FÜR
GESUNDHEIT UND FRAUEN



Gleichbehandlungsbericht des Bundes 2002

**4. Bericht der
Bundesregierung zum Stand
der Verwirklichung der
Gleichbehandlung und
Frauenförderung im
Bundesdienst**

Teil 3

INHALTSVERZEICHNIS

<i>Tätigkeitsbericht</i>	3
<i>Anonymisierte Fälle</i>	7
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	9
Bundesministerium für Inneres	21
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen	33
Österreichische Post AG	39
<i>Zusammenfassung der überprüften Diskriminierungsbereiche</i>	41
<i>Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK</i>	45

Tätigkeitsbericht

Die Aufgaben der Bundes-Gleichbehandlungskommission sind gesetzlich klar geregelt.

Die Kommission hat primär Gutachten zu allen die Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst betreffenden Fragen im Sinne des 2. Teiles „Gleichbehandlungsgebot“ und des 4. Teiles „Frauenförderungsgebot“ dieses Gesetzes zu erstatten.

Weiters sind der Kommission Entwürfe von Gesetzen und Verordnungen einer Zentralstelle des Bundes, die Angelegenheiten der Gleichbehandlung und Frauenförderung im Bundesdienst unmittelbar berühren im Begutachtungsverfahren zur Erstellung eines Gutachtens zuzuleiten.

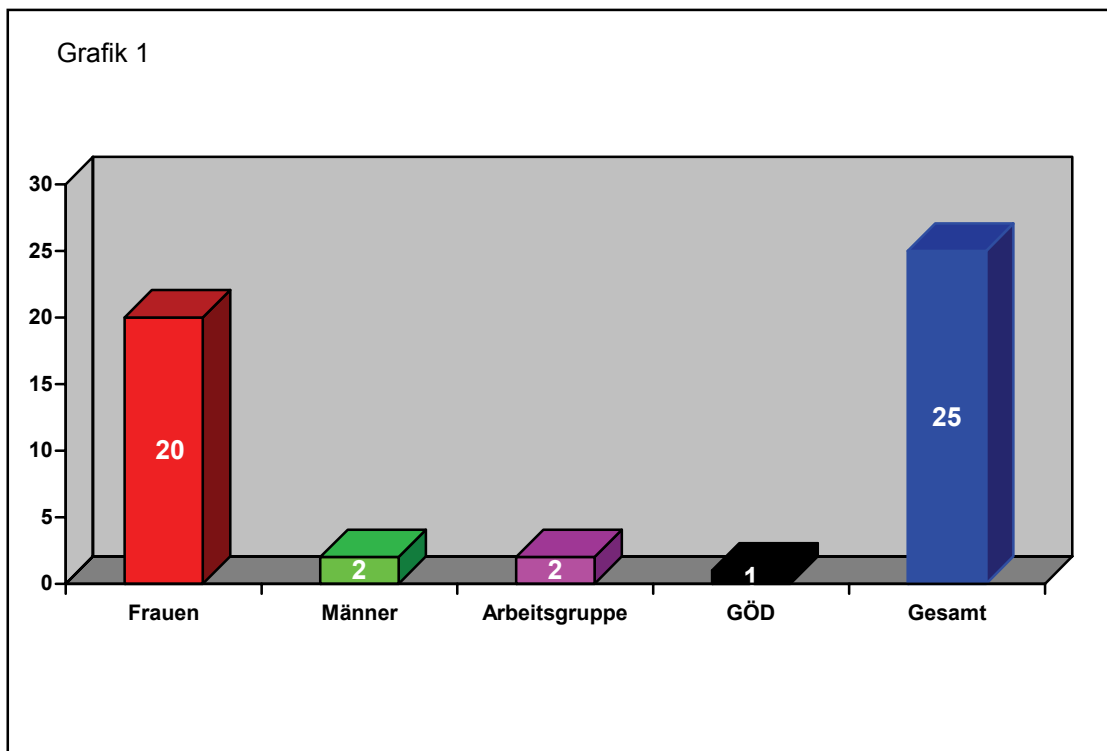
Im Berichtszeitraum 1. März 2000 bis 1. März 2002 sind 25 Anträge behandelt worden.

Der Verfahrensablauf ist im Bundes-Gleichbehandlungsgesetz (in der Folge B-GBG genannt) geregelt und erfolgt in mehreren Schritten:

- Einbringung des Antrags (formlos)
- eventuell Aufforderung an die Antragstellerin/den Antragsteller zur Beibringung weiterer Unterlagen oder zur näheren Konkretisierung des Antrags
- Verständigung der Antragstellerin/des Antragstellers vom Einlangen des Antrags
- Verständigung der Vertreterin/des Vertreters des Dienstgebers vom Einlangen eines Antrags
- Aufforderung an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers zur Stellungnahme und zur Beibringung von Unterlagen
- Ladungen zur Sitzung
- Durchführung der Sitzungen

- Beschlussfassung über die Erledigung
- Ausfertigung der Erledigung
- Zustellung der Erledigung
- Anfrage an die Vertreterin/den Vertreter des Dienstgebers, ob den Empfehlungen der Bundes-Gleichbehandlungskommission nachgekommen wurde (§ 23 Abs.8 B-GBG)

In der Grafik 1 wird die Gesamtzahl der Antragsfälle (25) sowie das Verhältnis der Antragstellerinnen (20) zu den Antragstellern (2) dargestellt. 2 Anträge wurden von Arbeitsgruppen für Gleichbehandlungsfragen und 1 Antrag von der GÖD eingebracht.

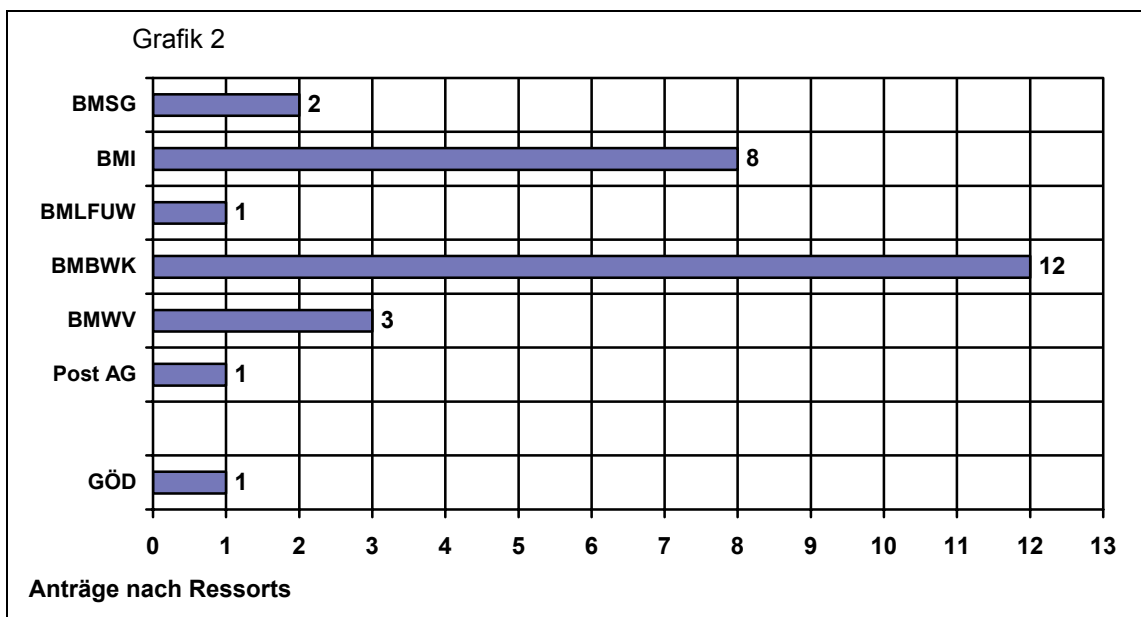


Im Berichtszeitraum fanden 9 Sitzungen statt:

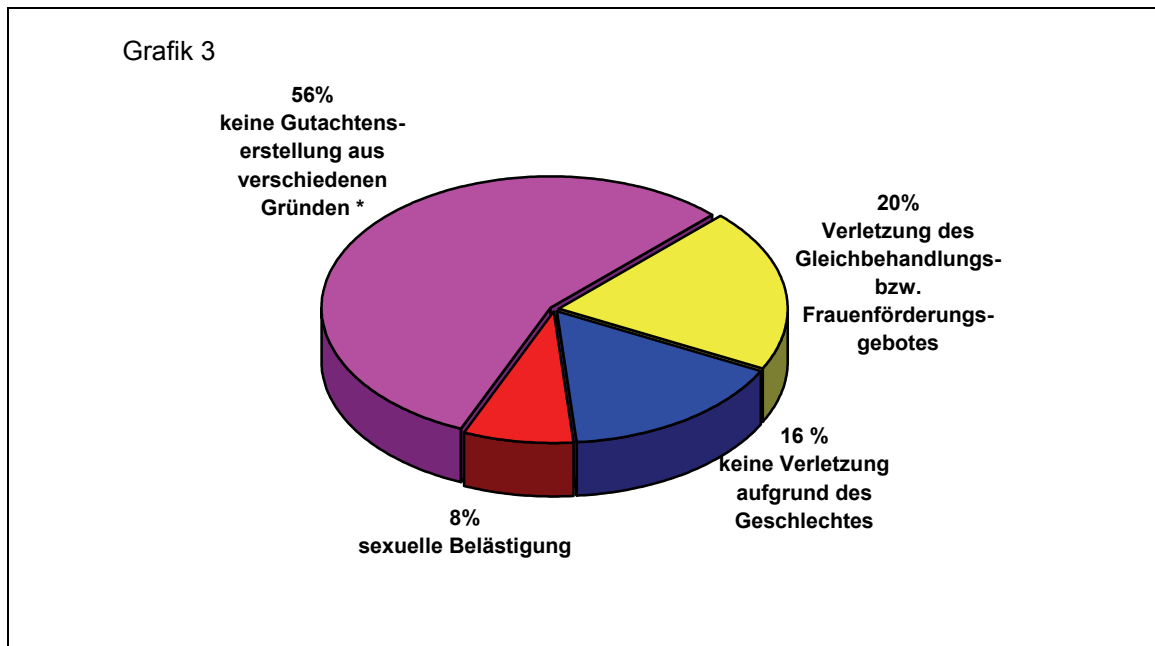
- 4 Sitzungen im Jahr 2000
- 4 Sitzungen im Jahr 2001
- 1 Sitzung im Jahr 2002

Aufgrund der Aufgaben, die die Kommissionsmitglieder in ihrem jeweiligen Ressort wahrzunehmen haben, müssen pro Sitzung in der Regel 3 Antragsfälle beraten werden. Grundsätzlich wird bei jedem Antragsfall eine Verhandlung anberaumt, in der sowohl die Antragstellerin/der Antragsteller als auch die Vertreterin/der Vertreter des Dienstgebers die Möglichkeit zur mündlichen Darlegung des Sachverhalts bekommt.

In der Grafik 2 sind die Ressorts (inkl. dem Antrag der GÖD) angeführt, aus deren Wirkungsbereich Anträge gestellt wurden.



In der Grafik 3 werden die Verfahrensergebnisse dargestellt. Die überwiegende Mehrheit der Antragsfälle bezieht sich auf den beruflichen Aufstieg, wobei seitens der Kommission öfter festgestellt werden musste, dass viele Auswahlverfahren schwer wiegende Mängel aufwiesen.



* kein ausreichender Diskriminierungshinweis, „Klaglosstellung“, Unzuständigkeit, keine Antragslegitimation, Zurückziehung des Antrags, Weigerung des Ressorts (BMBWK, LSR), Unterlagen zu übermitteln

Anonymisierte Fälle

Die vorgelegten Beschwerdefälle, die auch mit einer Gutachtenserstellung (11) beendet wurden, sind nach Ressorts, geordnet nach dem Datum der Antragseinbringung, zusammengefasst.

Angeführt wird, um welchen Beschwerdepunkt es sich handelt, welche Feststellungen die Kommission getroffen hat und zu welchem Ergebnis sie gekommen ist.

Außerdem wird die Verfahrensdauer angeführt.

Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	4 Gutachten	Seite 9
Bundesministerium für Inneres	4 Gutachten	Seite 21
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen	2 Gutachten	Seite 33
Post und Telekom Austria AG	1 Gutachten	Seite 39

BUNDESMINISTERIUM FÜR BILDUNG, WISSENSCHAFT UND KULTUR
(bis 31. März 2000 BM für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten)

Fall 1:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Planstelle einer Direktorin/eines Direktors am BORG X

Antragseinbringung: 9. Mai 2000

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Für das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne des § 2 Abs. 6 B-GBG bei einer zwischen Männern und Frauen zu treffenden Auswahlentscheidung ist erforderlich, dass sich der Dienstgeber im Falle einer unterschiedlichen Behandlung von Frauen und Männern entweder ausdrücklich auf das Geschlecht beruft oder – wie die Erläuterungen zu § 2 Abs. 6 der Regierungsvorlage zum B-GBG ausführen – , dass sich eine gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, dass vor allem Angehörige eines Geschlechts benachteiligt werden (mittelbare Diskriminierung).

Im gegenständlichen Fall war daher die Entscheidung des LSR X bzw. des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zum Nachteil von Frau Prof. Mag. X im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das gegenständliche Auswahlverfahren wurde gemäß der Verordnung des LSR X zum Schulleiter-Auswahlverfahren für Allgemein Bildende Höhere Schulen, Berufsbildende Mittlere und Höhere Schulen und Bildungsanstalten durchgeführt. Danach erfolgt die Bewertung in

den Kategorien (4 Säulen): Berufsbiografie, Mitbestimmung, Assessment-Center und Computerunterstützte Potenzialanalyse. Die Maximalpunktzahl beträgt 4.800.

Der zum Zug gekommene Bewerber Herr Prof. Mag. Y erreichte 3.508,2 Punkte, die Antragstellerin 3.384,8 Punkte.

Pkt. V 2 der Verordnung des LSR bestimmt, dass

1. das Gleichbehandlungsgesetz und der Frauenförderungsplan beim Auswahlverfahren für Leiterstellen eingehalten werden müssen,
2. alle Bewerber innerhalb einer Bandbreite von 3% vom Ersten der Rangreihe (Gesamtwert) als gleichwertig anzusehen sind und
3. eine Bewerberin in diesem Fall an die erste Stelle zu reihen ist (Dirimierungsregel), wenn die Frauenquote gemäß dem Frauenförderungsplan noch nicht erreicht ist.

Im vorliegenden Fall konnte die Dirimierungsregel nicht angewendet werden, weil Prof. Mag. X nur 96,7% der von Prof. Mag. Y erzielten Punkte erreichte.

Gemäß der Verordnung des LSR ist in der Säule Berufsbiografie unter anderem eine Tätigkeit in der Personalvertretung, also im Zentralausschuss, im Fachausschuss und im Dienststellenausschuss, differenziert nach Vorsitz und Mitgliedschaft, anzurechnen. Auch für die Lehrervertretung im Schulgemeinschaftsausschuss und für Gewerkschaftliche Tätigkeiten sind Punkte zu vergeben. Für die Tätigkeit der Kontaktfrau und der Gleichbehandlungsbeauftragten sind in der Verordnung des LSR keine Punkte vorgesehen.

Die B-GBK stellt fest, dass es nicht einsichtig ist, die Tätigkeiten von Personalvertretern/Personalvertreterinnen als einen Teil der Qualifikation anzuerkennen, jene von Kontaktfrauen und Gleichbehandlungsbeauftragten hingegen nicht, geht es doch in beiden Bereichen um die gesetzlich geregelte Wahrnehmung von Interessen der Bediensteten. Prof. Mag. X war von April 1996 bis November 1999 als Kontaktfrau tätig. Setzt man diese Funktion auch nur mit der untersten Ebene im Personalvertretungsbereich, also mit der Mitgliedschaft im Dienststellenausschuss, gleich, so wären pro Jahr 15 Punkte zu vergeben. Die Punktzahl von Prof. Mag. X würde sich also um 45 erhöhen, die Differenz zur Punktzahl von Prof.

Mag. Y würde damit weniger als 3% betragen, somit wäre nach der Dirimierungsregel Prof. Mag. X an die erste Stelle zu reihen gewesen.

Die Tatsache, dass die Verordnung des LSR keine Anrechnungsmöglichkeit für die Tätigkeit der Kontaktfrau (und der Gleichbehandlungsbeauftragten) vorsieht, wirkt sich im Ergebnis so aus, dass hauptsächlich Frauen benachteiligt werden.

Frau Prof. Mag. X wurde daher im Auswahlverfahren für die Leitung des BORG X gemäß § 3 Z 5 i.V.m. § 2 Abs. 6 B-GBG mittelbar aufgrund des Geschlechts diskriminiert.

Ergänzend hält die B-GBK fest:

Zum Vorbringen der Antragstellerin, man habe ihre Tätigkeit als Expertin für den Bereich Sexualerziehung an Schulen nicht angerechnet: Der Vertreter des LSR argumentiert, dass nach Punkt 2.4.4. der Verordnung des LSR als zusätzliche schulrelevante Qualifikationen nur die in der Verordnung angeführten, nämlich Informatikkenntnisse, Schulbibliothekar und Betreuungslehrer, angerechnet werden können. Die Bestätigung (Zertifizierung) des Bundesministeriums für Unterricht und kulturelle Angelegenheiten (BMUKA) über die Tätigkeit als Expertin für Sexualerziehung an Schulen sei daher kein Zertifikat im Sinne der Verordnung. Derzeit gebe es überhaupt keinen Lehrgang, der vom BMUKA zu zertifizieren sei und somit als Qualifikation nach Punkt 2.4.4. der Verordnung angerechnet werden könnte.

Das Zertifikat des BMUKA bestätigt, dass Prof. Mag. X als Expertin im Rahmen der Entwicklung des Medienpaketes für Sexualerziehung an den Schulen tätig war, dass sie an der Erstellung einer Studie mitgewirkt hat und bundesweit als Referentin zum Thema Sexualerziehung tätig war.

Die Argumentation des Vertreters des LSR mag rein formal betrachtet korrekt sein, vom sachlichen Gesichtspunkt her ist jedoch nicht nachvollziehbar, dass ein Zertifikat des BMUKA, das jemanden als Expertin/Experten ausweist, bei der Beurteilung der Qualifikation nicht herangezogen wird, weil für die ausgeübte Tätigkeit (derzeit) kein Lehrgang vorgesehen ist.

Von der Antragstellerin wurde auch die Regelung über die Anrechnung von Kinderbetreuungszeiten als nicht frauenfreundlich angeführt. Gemäß Punkt 3 der Verordnung des LSR werden für folgende Kinderbetreuungszeiten Punkte vergeben: Für die Zeit des Beschäftigungsverbotes gemäß Mutterschutzgesetz, für Karenzurlaube gemäß MSchG, EKUG, VBG

und BDG während des Dienstverhältnisses als Bundeslehrer zur Kinderbetreuung (zwei Punkte pro Monat) und für Teilzeitbeschäftigungen als Bundeslehrer (!) zur Kinderbetreuung (ein Punkt). In der Verordnung ist nicht vorgesehen, die Kinderbetreuung grundsätzlich anzurechnen. Diese fällt bei Prof. Mag. X in die Studienzeit, weshalb kein Karenzurlaub im Sinne der oben genannten Gesetze in Anspruch genommen wurde/werden konnte. Infolge dessen erhielt Prof. Mag. X für diese Zeit auch keine Punkte. Auch diese Regelung entbehrt nach Ansicht der B-GBK einer sachlichen Rechtfertigung und ist geeignet, Frauen zu benachteiligen.

Die B-GBK begrüßt die Erklärung, der LSR sei dabei, die Verordnung zu novellieren und dabei Kindererziehungszeiten zu berücksichtigen, unabhängig davon, in welchem Zeitraum sie anfallen.

Ergebnis:

Frau Prof. Mag. X wurde dadurch, dass im Verfahren zur Besetzung der Planstelle einer Direktorin/eines Direktors einer Allgemeinbildenden Höheren Schule die Tätigkeit als Kontaktfrau kein Auswahlkriterium darstellt, aufgrund des Geschlechts mittelbar gemäß § 3 Z 5 i. V. m. § 2 Abs. 6 B-GBG diskriminiert.

Empfehlung:

Angesichts der Tatsache, dass nur 6 der 45 Allgemeinbildenden Höheren Schulen im Bereich des LSR X von Frauen geleitet werden, empfiehlt die B-GBK, das Auswahlverfahren so zu gestalten, dass Bewerberinnen eine realistische Chance haben und die angestrebte Frauenquote erfüllt werden kann.

Verfahrensdauer: 9. Mai 2000 bis 12. Februar 2001

Fall 2:

Diskriminierende Reihung im Dreivorschlag des LSR X zur Besetzung der Leitung des BG und BRG X

Antragseinbringung: 3. April 2001

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Im gegenständlichen Fall war daher die Entscheidung des Kollegiums des LSR X, Frau Prof. Mag. X an die zweite Stelle des Besetzungsvorschlags zu reihen, im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen, wobei der Begründung des LSR für die bessere Qualifikation von Herrn Prof. Mag. Y besondere Bedeutung zukommt.

Aus dem gesamten Vorbringen des Amtsführenden Präsidenten des LSR geht hervor, dass dem Auftreten der Bewerberin und des Bewerbers beim Hearing ein hoher Stellenwert beimessen wurde. In der Sitzung der B-GBK hebt Herr (der Amtsführende Präsident des LSR) wiederholt den positiven Eindruck, den Prof. Mag. Y hinterlassen hat, hervor, weswegen man ihm „am ehesten“ die Auflösung der Gruppenbildung im Lehrerkollegium und die Senkung der Abwesenheiten der Schülerinnen und Schüler vom Unterricht „zutraut“. Diese Begründung ist für die B-GBK sachlich nicht nachvollziehbar, da nicht dargelegt wird, mit welchen konkreten Lösungsvorschlägen und Maßnahmen der Bewerber das Kollegium des LSR von seiner besseren Eignung überzeugen konnte.

Einen weiteren Mangel an Sachlichkeit bei der Beurteilung der Qualifikationen ist aus dem in der Kollegiumssitzung eingebrachten Antrag, Prof. Mag. Y an die erste Stelle des Besetzungsvorschlags zu reihen, ersichtlich. Dieser Antrag enthält neben einer sehr knappen und wenig spezifizierten Begründung für die Erstreichung von Prof. Mag. Y, die Feststellung „Y ist Vater dreier Kinder“. Der ausdrückliche Hinweis auf die dreifache Vaterschaft im Rahmen eines Bewerbungsverfahrens ist mit dem Sachlichkeitsgebot nicht vereinbar.

Die B-GBK gelangt also nach eingehender Beratung zu dem Ergebnis, dass nicht ausschließlich sachliche Erwägungen für die Entscheidung des LSR zugunsten von Prof. Mag. Y maß-

gebend waren. Die Reihung von Prof. Mag. X an die zweite Stelle des Besetzungsvorschlags stellt daher eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gem. § 3 Z 5 B-GBG dar.

Ergebnis:

Der Besetzungsvorschlag des Kollegiums des Landesschulrates X für die Leitung des Bundesgymnasiums X stellt eine Diskriminierung von Frau Prof. Mag. X aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 B-GBG dar.

Empfehlung:

Die B-GBK empfiehlt für zukünftige Besetzungsverfahren, die wesentlichen Qualifikationskriterien zu definieren und ihre Erfüllung durch die präferierte Bewerberin/den präferierten Bewerber nachvollziehbar zu begründen.

Verfahrensdauer: 3. April 2001 bis 7. August 2001

Fall 3:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die provisorische Betrauung mit der Leitung der Berufspädagogischen Akademie X

Antragseinbringung: 19. Juni 2001

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Im gegenständlichen Antragsfall waren daher die Entscheidungen des Schulrates X und des BMBWK zu Gunsten von Herrn Prof. Mag. Ing. Y im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Zunächst ist festzuhalten, dass die von Frau AV OStR Ing. X im Antrag aufgeworfene Frage, ob das Kuratorium der Berufspädagogischen Akademie (BPA X) bei der Beschlussfassung über die Betrauung von Prof. Mag. Ing. Y juristisch korrekt vorgegangen sei, von der B-GBK nicht geprüft wurde, weil es keinen Hinweis auf einen Zusammenhang zwischen einem möglicherweise mangelhaften Beschluss und der behaupteten Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gegeben hat.

Das gleiche gilt für die im Verlauf der Sitzung kurz diskutierten Fragen, aus welchem Grund eine Betrauung im Jahr 2001 auf der Grundlage einer Ausschreibung aus dem Jahr 1996 vorgenommen wurde, und weshalb seit Jahren keine definitive Besetzung der gegenständlichen Funktion erfolgt.

Der Begründung der Dienstgebervertreter für die Betrauung von Prof. Mag. Ing. Y kann aus folgenden Gründen gefolgt werden:

Die fachliche Qualifikation der Antragstellerin wird grundsätzlich nicht in Frage gestellt. Der entscheidende Punkt ist die bis zum Jahr 2007 geplante „Umwandlung“ der Akademie in eine Hochschule. Da in dieser „Umstrukturierungsphase“ gleichzeitig die „historischen“ Aufgaben der Akademie zu berücksichtigen und Perspektiven für die Zukunft zu entwickeln sind, sollte ein Wechsel in der Person der Leiterin/des Leiters möglichst vermieden werden.

Nach Ansicht der B-GBK ist es legitim, dass der Dienstgeber bei der Besetzung von Leitungsfunktionen mittel- und längerfristige Aspekte berücksichtigt. Im Hinblick darauf, dass AV OStR Ing. X die BPA X bereits von 1996 bis 1997 provisorisch geleitet hatte, die Funktion aber aus persönlichen und auch dienstlichen Gründen zurück gelegt und danach einen Antrag auf Versetzung in den vorzeitigen Ruhestand gestellt hat, ist nachvollziehbar, dass Prof. Mag. Ing. Y eher als Garant für Kontinuität schien als die Antragstellerin.

Zum Vorbringen von AV OStR Ing. X, es seien Mobbing-Strategien angewendet worden, wird festgehalten, dass es keinen Hinweis darauf gibt, dass sich der Dienstgeber bei seiner Entscheidung von allfälligen gegen die Antragstellerin erhobenen Vorwürfen hätte beeinflussen lassen.

Die B-GBK kommt also zu dem Ergebnis, dass nicht ersichtlich ist, dass die Entscheidung der Dienstbehörde auf sachfremden, geschlechtsspezifischen Erwägungen beruht.

Ergebnis:

Es konnte nicht festgestellt werden, dass die Entscheidung des Schulrats X bzw. des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zu Gunsten von Prof. Mag .Ing.Y auf sachfremden, geschlechtsspezifischen Erwägungen beruht. Eine Diskriminierung von Frau AV OStR Ing. X im Sinne des Bundesgleichbehandlungsgesetzes liegt daher nicht vor.

Empfehlung:

Die B-GBK empfiehlt aber, in diesem Bereich frauenfördernde Strategien zur Umsetzung des Frauenförderungsplans zu entwickeln.

Verfahrensdauer: 19. Juni 2001 bis 2. Juli 2002

Fall 4:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die provisorische Betrauung mit der Funktion einer Schulinspektorin/eines Schulinspektors

Antragseinbringung: 7. Februar 2002

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebots beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet ist wie der bestgeeignete Mitbewerber, und auch nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplans nicht bevorzugt bestellt wurde. Diese Bestimmung beinhaltet zunächst die Verpflichtung des Dienstgebers, die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung festzustellen.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Im gegenständlichen Fall waren daher die Entscheidungen des LSR X und des BMBWK, Herrn HL Y provisorisch mit der Funktion eines LSI für allgemein bildende Pflichtschulen zu betrauen, im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen, wobei der Begründung der Dienstbehörde für die bessere Qualifikation des zum Zug gekommenen Bewerbers besondere Bedeutung zukommt.

Kern des Vorbringens des Amtsführenden Präsidenten des LSR ist, die Ausschreibung vom Juli 2001 sei zum Zeitpunkt der Erstellung des Dreiervorschlags nicht mehr gültig gewesen, da man nach erfolgter Ausschreibung beschlossen habe, das „.....Auswahlverfahren 2001“ zu novellieren, und eine definitive Ernennung erst nach Durchführung einer Ausschreibung auf der Grundlage des neuen Auswahlverfahrens erfolgen sollte. Da also die Stelle bloß provisorisch zu besetzen war, hätte er als Amtsführender Präsident des LSR irgend jemanden vorschlagen können, auch jemanden, der sich gar nicht beworben hatte, und er hätte damit nicht einmal das Kollegium des LSR befassen müssen.

Dieser Argumentation kann aus folgenden Gründen nicht gefolgt werden:

Die Bindung des Dienstgebers an seine Ausschreibungen beginnt mit der Veröffentlichung, ob eine gesetzliche Verpflichtung zur Durchführung einer Ausschreibung besteht oder nicht, ist irrelevant. Die Aufhebung einer Ausschreibung ist nicht, wie der Amtsführende Präsident des LSR meint, („..... wenn etwas nicht so läuft, wie man es sich vorstellt, dann heißt es stopp, und man macht eine neue Ausschreibung“) aus beliebigen Gründen zulässig, sondern nur dann, wenn sich das Anforderungsprofil für die ausgeschriebene Stelle ändert, denn andernfalls hätte der Dienstgeber die Möglichkeit, eine Ausschreibung zu wiederholen, wenn der/die von ihm präferierte Bewerber/in nicht die Besteignung aufweist. Da die Anforderungen für Landesschulinspektor/innen noch nicht neu definiert sind, wären die Bewerbungen am Anforderungsprofil der Ausschreibung vom Juli 2001 zu messen gewesen.

Der Amtsführende Präsident geht, entsprechend seiner Meinung, er hätte "irgend jemanden" für die provisorische Besetzung vorschlagen können, auf die Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers nicht näher ein, sondern erklärt, HL Y habe sich im Landesdienst bestens bewährt, weshalb man bezüglich der in Rede stehenden Position eine sehr gute Prognose erstellen habe können. Zur Qualifikation der Antragstellerin bemerkt der Amtsführende Präsident lapidar, man stelle ihre Verdienste nicht in Abrede, doch seien diese das Resultat eines längeren Schuldienstes. Eine Prognose bezüglich der Aufgabenerfüllung durch Dr. X auf der Grundlage ihrer Tätigkeiten und Erfahrungen im Schuldienst ist offensichtlich nicht erstellt worden.

Dazu wird festgehalten:

Die Bestimmung des § 3 Z 5 B-GBG verpflichtet den Dienstgeber, bei Auswahlentscheidungen zwischen Bewerberinnen und Bewerbern das Gleichbehandlungsgebot zu beachten, wobei zwischen provisorischer Betrauung und definitiver Ernennung nicht differenziert wird. Zweifellos stellen auch sachlich nicht gerechtfertigte provisorische Betrauungen eine Diskriminierung im Sinne des B-GBG dar, denn es entspricht nicht der Intention des Gesetzes, dem/der vom Dienstgeber gewünschten Bewerber/in im Auswahlverfahren für die definitive Ernennung durch die Außerachtlassung des Gleichbehandlungsgebots bei der provisorischen Funktionsübertragung einen Qualifikationsvorsprung zu verschaffen.

Das B-GBG enthält auch keine Bestimmung, die seine Geltung von der Durchführung eines durch Gesetz oder Verordnung geregeltes Ausschreibungsverfahren abhängig macht.

Eine eingehende Prüfung und ein Vergleich der Qualifikationen seitens des LSR wären also sehr wohl geboten gewesen.

Aus den Bewerbungsunterlagen geht hervor, dass sich Dr. X sowohl theoretisch als auch in der Praxis eingehend mit schulspezifischen Themen auseinandergesetzt hat. Neben ihrer Lehrtätigkeit war sie Deutsch-Koordinatorin, Leiterin der Bezirksarbeitsgemeinschaft der Deutsch-Lehrer/innen, Mitglied der Approbationskommission für Deutsch-Lehrbücher und Beratungslehrerin. Als Direktorin der Hauptschule X hat sie u.a. die Errichtung einer Ganztagschulform und die Einführung eines reformpädagogischen Zweigs ermöglicht. Im Rahmen der Aus- und Fortbildung von Lehrer/innen und Direktor/innen war sie als Referentin tätig. Das Studium der Philosophie schloss sie 1992 mit dem Doktorat ab.

Demgegenüber war HL Y nach Abschluss seiner Berufsausbildung im Jahr 1984 als Lehrer und Erzieher und ein Jahr als Lehrerombudsmann tätig, bis er im April 1999 als bildungspoli-

tischer Referent in das Sekretariat des Herrn Landeshauptmannes von X wechselte. Zur Aussage des Amtsführenden Präsidenten „mehr Jahre im Schuldienst bringen – quasi automatisch - mehr Verdienste mit sich“, sei bemerkt, dass der akademische Titel und Zertifikate nicht durch Zeitablauf, die Kompetenz zur Leitung einer Schule, zur Ausbildung von Lehrer/innen und Direktor/innen u.s.w. nicht automatisch aufgrund langjähriger Tätigkeit als Lehrerin erworben wird. Im Übrigen sei darauf hingewiesen, dass HL Y immerhin beinahe fünfzehn Jahre im Lehrberuf tätig war. Davon, dass er wegen seines geringeren (Dienst)Alters nennenswert weniger Möglichkeiten gehabt habe, Meriten zu erwerben, kann wohl nicht die Rede sein.

Zum Ausschreibungserfordernis der „...mehnjährigen Tätigkeit an ... Pflichtschulen mit herausragenden pädagogischen Leistungen“ wird festgestellt, dass Dr. X seit 1977 eine „ausgezeichnete“ Leistungsfeststellung hat.

Bezüglich HL Y wurde der Antrag der Hauptschule X auf Leistungsfeststellung mit Schreiben vom xx Jänner 2000 an die Leistungsfeststellungskommission für Landeslehrer bei der Bezirkshauptmannschaft X gerichtet. Die Direktion stellte den Antrag auf Leistungsfeststellung über das Schuljahr 1998/99, da der Arbeitserfolg von HL Y „durch besondere Leistungen erheblich überschritten wurde“.

Herr HL Y hat diesen Antrag am xx Jänner 2000 zur Kenntnis genommen.

Zum Zeitpunkt der Antragstellung war HL Y bereits seit neun Monaten nicht mehr als Lehrer tätig. Die Leistungsfeststellungskommission bei der BH X,, hat mit Bescheid vom x Februar 2000 aufgrund des Berichts des Schulleiters und der Stellungnahme des Bezirksschulinspektors gemäß § 66 Abs. 1 Landeslehrer-Dienstrechtsgesetz 1984, BGBl. Nr. 302/84, festgestellt, dass HL Y im Schuljahr 1998/99 den von ihm zu erwartenden Arbeitserfolg durch besondere Leistungen erheblich überschritten hat.

Die B-GBK stellt nach eingehender Prüfung und Beratung fest, dass es keinerlei Hinweis auf die im Vergleich zu HL Y geringere Eignung der Antragstellerin gibt. Da die Vorgaben des Frauenförderungsplans im Bereich des LSR X nicht erfüllt sind, wäre der Antragstellerin der Vorzug zu geben gewesen.

Die Reihung im Dreivorschlag stellt daher einen Verstoß gegen das Frauenförderungsgebot des B-GBG dar.

Der Vertreter des LSR vermochte gegenüber der B-GBK nicht darzulegen, dass nicht auf das Geschlecht bezogene Gründe für die unterschiedliche Behandlung maßgebend waren.

Der gegenständliche Dreierorschlag verletzt daher auch das Gleichbehandlungsgebot des B-GBG .

Der Vertreter des BMBWK begründet die Zustimmung zu vorliegendem Dreierorschlag damit, dass kein Verfahrensmangel erkennbar und der Vorschlag nachvollziehbar gewesen sei.

Die B-GBK hält dazu fest, dass bei nicht bloß oberflächlicher Prüfung erkennbar ist, dass der gegenständliche Vorschlag nicht im Einklang mit dem B-GBG steht.

Ergebnis:

Die Entscheidung des Landesschulrates X, Frau Dr. X nicht an die erste Stelle des Dreierorschlages für die provisorische Betrauung mit der Funktion einer Schulinspektorin/eines Schulinspektors zu reihen, und die Zustimmung des Bundesministeriums für Bildung, Wissenschaft und Kultur zur Betrauung von Herrn HL Y verletzen sowohl das Gleichbehandlungsgebot gemäß § 3 Z 5 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz als auch das Frauenförderungsgebot gemäß § 43 Bundes-Gleichbehandlungsgesetz.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt daher, die provisorische Betrauung von HL Y rückgängig zu machen und, dem Gleichbehandlungs- und Frauenförderungsgebot entsprechend, die Bewerberin Dr. X provisorisch zu betrauen.

Darüber hinaus werden dem LSR X dringend Strategien zur Erfüllung des Frauenförderungsplans empfohlen.

Verfahrensdauer: 7. Februar 2002 bis 2. Juli 2002

BUNDESMINISTERIUM FÜR INNERES

Fall 1: Bundespolizeidirektion X

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Leitung des Fremdenpolizeilichen Referats X

Antragseinbringung: 6. November 2000

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird. Für das Vorliegen einer Diskriminierung im Sinne des § 2 Abs. 6 B-GBG bei einer zwischen Männern und Frauen zu treffenden Auswahlentscheidung ist erforderlich, dass sich der Dienstgeber im Falle einer unterschiedlichen Behandlung von Frauen und Männern entweder ausdrücklich auf das Geschlecht beruft oder – wie die Erläuterungen zu § 2 Abs. 6 der Regierungsvorlage zum B-GBG ausführen –, dass sich eine gesetzte Maßnahme im Ergebnis so auswirkt, dass vor allem Angehörige eines Geschlechts benachteiligt werden (mittelbare Diskriminierung).

Im gegenständlichen Fall war daher die Entscheidung des BMI zum Nachteil von Frau Mag. Dr. X im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das BMI begründet seine Entscheidung zugunsten von Herrn Mag. Y im Wesentlichen mit dessen 25-jähriger Laufbahn – teilweise auch in hervorgehobenen Verwendungen – bei der Exekutive. Für die Betrauung mit einer Funktion ist nach Ansicht des BMI nicht nur die Zeit der A-wertigen Verwendung maßgebend, sondern es ist die gesamte Laufbahn, unter Berücksichtigung der gesammelten Erfahrungen, zu würdigen. Unter diesem Gesichtspunkt ergibt

sich, so die Argumentation des BMI, nach einem Vergleich der Qualifikationen der Bewerberin und des Bewerbers ein „Überhang“ zugunsten von Herrn Mag. Y.

Die B-GBK kann dieser Darstellung aus folgenden Gründen nicht folgen:

Bei der Betrauung mit einer Funktion/Besetzung einer Planstelle ist von den Anforderungen des konkreten Arbeitsplatzes auszugehen. In der gegenständlichen Ausschreibung wurde auf die allgemeinen Ernennungserfordernisse nach dem Beamten-Dienstrechtsgesetz verwiesen, die besonderen Ernennungserfordernisse wurden aufgezählt und die Bewerberinnen und Bewerber aufgefordert, „auf die Wissensschöpfung der Rechtsmaterie betreffend das Fremden- und Asylwesen, die im Zuge von Aus- und Fortbildungen oder aus privatem Interesse gewonnen wurden“ einzugehen.

In der Sitzung der B-GBK legt Frau Mag. Dr. X dar, dass die Leitung des Fremdenpolizeilichen Referats in erster Linie in der fachlichen Führung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter besteht – im so genannten Schalterbereich entscheidet die Referatsleiterin/der Referatsleiter; sie/er hat die Fachaufsicht. Frau Mag. Dr. X war vom Referatsleiter bereits die Befugnis, Angelegenheiten aus dem Schalterbereich zu entscheiden, erteilt worden, im Fall der Abwesenheit des Referatsleiters leitete sie das Referat.

Stellt man die fachspezifischen Kenntnisse und Erfahrungen von Frau Mag. Dr. X und Herrn Mag. Y gegenüber, ergibt sich, dass die Antragstellerin über ein Jahr mit fremdenpolizeilichen Agenden befasst war, Herr Mag. Y hingegen nur drei Monate. Vor der Tätigkeit in diesem einschlägigen Bereich war Frau Mag. Dr. X in einem Zeitraum von zwei Jahren im Rechtskundigen Dienst der Bundespolizeidirektion X tätig. Dabei ist die Antragstellerin mit dem Großteil des gesamten Aufgabenspektrums der Sicherheitsverwaltung, also mit praktisch allen Rechtsmaterien, die die Sicherheitsexekutive zu vollziehen hat, als Juristin konfrontiert gewesen. Dieser Tätigkeit steht die 25-jährige Erfahrung von Herrn Mag. Y im Bereich der Sicherheitswache gegenüber. Wie bereits erwähnt, sind bei der Beurteilung der Eignung einer Bewerberin/eines Bewerbers jene Fähigkeiten und Kenntnisse heranzuziehen, die für die Erfüllung der konkreten Aufgaben des ausgeschriebenen Arbeitsplatzes maßgeblich sind. Die B-GBK vermag nicht zu erkennen, inwiefern Mag. Y aufgrund seiner bisherigen Tätigkeit für die Leitung des gegenständlichen Referats besser geeignet sein soll als die Antragstellerin. Weder übersteigt die in der Ausschreibung verlangte „Wissensschöpfung der Rechtsmaterie betreffend das Fremden- und Asylwesen“ im Rahmen der Dienstverrichtung jene von Frau Mag. Dr. X, noch hat sich Herr Mag. Y im Zuge von Aus- und Fortbildungen mit dieser Rechtsmaterie befasst. Aus den Unterlagen geht hervor, dass Herr Mag. Y zahlreiche Seminare besucht hat, doch keines zum Thema Fremden- und Asylrecht.

Zum Vorbringen des BMI, zu berücksichtigen sei nicht nur die Zeit im A-wertigen Dienst, sondern die Gesamtlaufbahn, verweist die B-GBK auf die Dissertation der Antragstellerin über das Thema „.....“ und auf ihre Mitarbeit im Sachverständigenteam beim „Verfahren X“, wo Frau Mag. Dr. X vor ihrem Eintritt in den Bundesdienst Erfahrungen in verschiedenen Rechtsbereichen sammeln konnte.

Die Entscheidung des BMI zugunsten von Herrn Mag. Y beruht auf dessen 25-jährigem Dienst bei der Sicherheitswache. Damit wurde ein Kriterium, das aufgrund der Tatsache, dass Frauen erst seit 10 Jahren die Möglichkeit haben, (mit den selben Rechten und Pflichten wie männliche Kollegen) im Bereich der Sicherheitswache tätig zu sein, ausschließlich von Männern erfüllt werden kann, ohne sachlich nachvollziehbaren Grund hoch bewertet.

Das Vorbringen im Verfahren vor der B-GBK deutet nicht darauf hin, dass eine Diskriminierung der Antragstellerin vom BMI intendiert war, doch hat die vorgenommene Gewichtung der Eignungskriterien zu einer mittelbaren Diskriminierung von Frau Mag. Dr. X aufgrund des Geschlechts im Sinne des § 2 Abs. 6 B-GBG geführt.

Ergebnis:

Die Entscheidung des Bundesministeriums für Inneres, Frau Mag. Dr. X nicht mit der Leitung des Fremdenpolizeilichen Referats der BPD X zu betrauen, stellt eine mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Z 5 i. V. m. § 2 Abs. 6 B-GBG dar.

Empfehlungen:

Die B-GBK empfiehlt, die Arbeitsplatzbeschreibungen bzw. die Ausschreibungstexte für zu besetzende Funktionen sorgfältig zu wählen, damit die Kriterien für die Auswahlentscheidungen für alle Bewerberinnen und Bewerber transparent und nachvollziehbar sind. Nach erfolgter Ausschreibung Auswahlkriterien für die Funktionsbetrauung heranzuziehen, die nicht allen Mitbewerberinnen/Mitbewerbern im Bewerbungszeitpunkt bekannt waren, muss vehement abgelehnt werden.

Verfahrensdauer: 6. November 2000 bis 20. März 2001

Fall 2:**Sexuelle Belästigung während einer Führungskräfteausbildung**

Antragseinbringung: 10. August 2001

Feststellungen:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 7 Abs. 1 Z 2 B-GBG liegt vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis durch Dritte sexuell belästigt wird. Gemäß § 7 Abs. 2 B-GBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft. Geschütztes Rechtsgut dieser Bestimmung ist nicht nur die körperliche Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern auch die psychische Verletzbarkeit.

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum B-GBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen.

Von der B-GBK war zu prüfen, ob durch Herstellung und Herumreichen des gegenständlichen Fotos im Kolleg/innenkreis der Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt ist.

Daran, dass das in Rede stehende Foto ein die sexuelle Sphäre betreffendes ist, besteht kein Zweifel. Auf dem Foto ist ausschließlich Frau GI X abgebildet, wobei, deutlich im Vordergrund, die unbedeckten Beine zu sehen sind. Auf den ersten Blick erkennt man, aus welchem Blickwinkel fotografiert wurde, nämlich, so wie es Herr GI Y auch geschildert hat, von unten nach oben. Die Darstellung ist derart, dass man – salopp formuliert – sagen kann: Es wurde „unter den Rock fotografiert“.

Zu den Erfordernissen „unerwünscht, unangebracht oder anstößig“ wird folgendes festgehalten: Herr GI Y hat ausgeführt, es sei ihm nicht aufgefallen, dass dieses Foto Frau GI X unangenehm sei, weil ihr 1. bewusst gewesen sei, dass sie fotografiert werde und 2. sei für ihn auch später, als es um die Aushändigung des Fotos ging, nicht erkennbar gewesen, dass sie

gerade dieses eine Foto haben wollte. Diese Argumentation ist für die B-GBK aus folgenden Gründen nicht glaubwürdig:

Unbestritten ist, dass Frau GI X nur das gegenständliche und nicht auch die anderen Fotos, auf denen sie abgebildet war, eingesteckt hat. Es ist auch nicht plausibel, dass jemand, der – wie allgemein üblich – Fotos nachbestellen will, an zwei aufeinanderfolgenden Tagen derart insistiert wie Frau GI X. Nach Ansicht der B-GBK hätte Herr GI Y angesichts der Darstellung von Frau GI X auf dem gegenständlichen Foto spätestens beim Einstecken dieses Fotos und der anfänglichen (erfolglosen) Weigerung, es wieder zurückzugeben, bemerken müssen, dass die Abbildung unzweifelhaft die sexuelle Sphäre der Antragstellerin berührt und sie das Foto deshalb aus dem Verkehr ziehen möchte. Unter dem Gesichtspunkt, dass es sich bei Herrn GI Y um eine zukünftige Führungskraft handelt, hätte man erwarten dürfen, dass er dieses Foto den Kursteilnehmer/innen gar nicht zeigt, sondern es der Antragstellerin sofort übergibt, zumal ausschließlich Frau GI X abgebildet war. Die Argumentation von Herrn GI Y, es handle sich um seinen Film und um sein Foto ist für die B-GBK absolut unverständlich. Wenn Herr GI Y vorbringt, GI X hätte sich als zukünftige Führungskraft auch ihr Verhalten bei der Feier überlegen müssen, wird dem entgegengehalten, dass die B-GBK weder moralische noch disziplinarische Aspekte zu prüfen hat, sondern ausschließlich den Umstand, ob eine sexuelle Belästigung im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis vorliegt. Es ist durchaus nachvollziehbar, dass gewisse Handlungen in Faschingslaune harmlos und lustig erscheinen, mit etwas Abstand betrachtet verlieren im allgemeinen diverse Späße an Harmlosigkeit und Unterhaltungswert. Selbst wenn die Antragstellerin während der Feier nichts dagegen gehabt haben sollte, fotografiert zu werden, kann dem Vorbringen von Herrn GI Y nicht gefolgt werden, denn die Antragstellerin hatte als Fotografierte nicht den Blickwinkel des Fotografen und deshalb wohl kaum eine Vorstellung vom konkreten Ergebnis. Für die B-GBK ist absolut nachvollziehbar, dass, angesichts des Resultats, schon die Existenz des in Rede stehenden Fotos unerwünscht war, um so mehr dessen Herumreichen im Kolleg/innenkreis. Die Antragstellerin hat die Unerwünschtheit nach Meinung der B-GBK auch deutlich zum Ausdruck gebracht.

Zum Kriterium der einschüchternden, feindseligen oder demütigenden Arbeitsumwelt ist zu sagen, dass die Tatsache, dass ein derartiges Foto im Kreise der Kolleginnen und Kollegen kursiert, demütigend ist. Es ist weiter demütigend, dass dem Wunsch von Frau GI X, dieses Foto gleich zu behalten und somit aus dem Verkehr zu ziehen, nicht unverzüglich nachgekommen wurde. Wenn die Antragstellerin erklärt, sie sei durch das Auftreten von GI Y eingeschüchtert gewesen, so ist das, unabhängig davon, ob dieser „sein“ Foto aggressiv oder nur

unfreundlich zurück forderte, verständlich. Es ist durchaus nachvollziehbar, dass GI X das Herumreichen des Fotos und die Tatsache, dass GI Y auch im Besitz des Negativs war und daher theoretisch das Foto jederzeit in ihrer jeweiligen Arbeitsumwelt in Umlauf hätte bringen können, als psychische Belastung empfunden hat.

Die B-GBK kommt daher zu dem Ergebnis, dass das Herzeigen des Fotos im Kreis der Kolleg/innen und insbesondere die Weigerung, es Frau GI X unverzüglich zu überlassen, eine sexuelle Belästigung im Sinne des § 7 B-GBG darstellt.

Ergebnis:

GI Y hat dadurch, dass erein von ihm hergestelltes, kompromittierendes Foto von GI X kursieren ließ und ihr dieses erst nach mehrmaligem Insistieren überlassen hat, den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Sinne von § 7 Abs. 1 Z 2 B-GBG erfüllt.

Verfahrensdauer: 10. August 2001 bis 26. November 2001

Fall 3:

Sexuelle Belästigung in der Zentralstelle

Antragseinbringung: 14. Dezember 2001

Feststellungen:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 7 Abs.1 Z 3 B-GBG liegt vor, wenn die Dienstnehmerin oder der Dienstnehmer im Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis durch Dritte sexuell belästigt wird und die Vertreterin oder der Vertreter des Dienstgebers es schuldhaft unterlässt, eine angemessene Abhilfe zu schaffen. Gemäß § 7 Abs.2 B-GBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betroffene Person schafft. Geschütztes Rechtsgut dieser Bestimmung

ist nicht nur die körperliche Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern auch die psychische Verletzbarkeit.

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum B-GBG „körperliche, verbale und nicht verbale Verhaltensweisen“ zu verstehen. Daran, dass Bemerkungen in Richtung eines gewünschten gemeinsamen Privatlebens, Küsse und das Vorführen von Unterwäsche die sexuelle Sphäre betreffen, besteht kein Zweifel, eben so wenig daran, dass ein derartiges Verhalten geeignet ist, die Würde einer Person zu beeinträchtigen, da es den im Berufsleben geforderten Respekt zwischen Kolleginnen und Kollegen vermissen lässt.

Das wesentliche Merkmal einer sexuellen Belästigung ist, dass das Verhalten von der betroffenen Person unerwünscht ist. Sexuelles Interesse wird zu sexueller Belästigung, wenn es fortgesetzt wird, nachdem die betroffene Person deutlich gemacht hat, dass sie es als beleidigend empfindet (obwohl auch ein einmaliger Zwischenfall den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllen kann, wenn er entsprechend schwerwiegend ist; vgl. „Praktische Verhaltensregeln und Maßnahmen zur Bekämpfung sexueller Belästigungen“ der EU-Kommission).

Von der B-GBK war zu prüfen, ob Frau ADirin X Herrn ADir. Y durch wiederholte Küsse, Vorführen der Unterwäsche und/oder aufdringliches Verhalten im Büro sexuell belästigt hat.

Im Laufe der Sitzung der B-GBK wird deutlich, dass Herr ADir. Y gerade in diesem Punkt unglaubwürdig ist. Obwohl ihm die Beschuldigte schon vor ihrer Zuteilung zur Abteilung X des BMI im Dampfbad „zu nahe gekommen“ und ihn „betatscht“ haben soll, setzt sich ADir. Y dafür ein, mit ihr in ein Zimmer zu ziehen. Seit Feber 2001 teilen ADir. Y und ADirin. X ein Zimmer, und obwohl nach Aussage des Antragstellers mit diesem Zeitpunkt die Zudringlichkeiten beginnen und im Laufe der Zeit immer mehr zunehmen, erstattet er erst nach dem Treffen am X-platz und nach dem Auftauchen des, möglicherweise auch bloß vermeintlichen, Vorwurfs der „Unzucht mit Minderjährigen“ Ende August 2001 Anzeige bei der Personalabteilung.

Die Aussagen von ADir. Y und ADirin X vor der B-GBK sind insofern übereinstimmend, als beide erklären, sich gut verstanden und gemeinsame Interessen gehabt zu haben. Auch Mag. D. (= Dienstgebervertreter) gibt an, es habe, im Gegensatz zum Umgang von ADir. Y mit anderen Bediensteten, keine Streitigkeiten mit ADirin. X gegeben. Die Aussage der Be-

schuldigten, es habe zwischen ihnen eine gewisse Vertraulichkeit geherrscht, ist daher für die B-GBK glaubwürdig.

Mag. D. und MR Dr. DV (= Dienstgebervertreter) geben übereinstimmend an, erstmals im Zusammenhang mit dem, angeblich von ADirin X erhobenen, Vorwurf der „Unzucht mit Minderjährigen“ mit der Behauptung einer sexuellen Belästigung konfrontiert worden zu sein. Im Zuge der Befragung von Mag. D. und MR Dr. DV kristallisiert sich immer mehr der angebliche Vorwurf der „Unzucht...“ als Drehscheibe des gegenständlichen Falls heraus. Dieser Eindruck wird durch den Akt der Dienstbehörde bestätigt, aus dem hervorgeht, dass ADir. Y diverse, von der B-GBK nicht zu beurteilende, Vorwürfe gegen seine unmittelbaren Vorgesetzten erhoben hat, wobei der Vorwurf der sexuellen Belästigung eine eher untergeordnete Rolle spielt.

Zum mündlichen Vorbringen des Antragstellers, er habe Mag. D., nachdem ihm ADirin X ihre Unterwäsche gezeigt habe, informiert, wird festgehalten, dass es sich dabei um eine Behauptung handelt, die in keiner Weise belegt oder auch nur glaubhaft gemacht werden konnte. Tatsache ist, dass ADir. Y nicht einmal den Versuch gemacht hat, seinen Dienstvorgesetzten vom Verhalten von ADirin. X zu informieren.

.....

ADir. Y vermochte die Kommission nicht davon zu überzeugen, dass ihm das Verhalten der Beschuldigten unangenehm gewesen ist und er ihr dies auch eindeutig zu verstehen gegeben hat, ebenso wenig konnte er darlegen, seine Vorgesetzten informiert zu haben.

Aufgrund des gesamten Vorbringens kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass die Einbringung des Antrags bei der B-GBK nicht zu dem, dem B-GBG immanenten Zweck, sexuelle Belästigungen am Arbeitsplatz abzustellen bzw. in Zukunft zu verhindern, gestellt wurde, sondern dass andere Motive, deren Beurteilung nicht in die Kompetenz der B-GBK fällt, für die Antragstellung ausschlaggebend gewesen sind. Aus diesem Grund war das Vorliegen der weiteren Tatbestandsmerkmale des § 7 Abs. 2 B-GBG nicht mehr zu prüfen.

Ergebnis:

Es wird nicht als erwiesen erachtet, dass Herr ADir. Y durch das Verhalten von Frau ADirin. X im Sinne von § 7 Abs. 2 B-GBG sexuell belästigt worden ist.

Verfahrensdauer: 14. Dezember 2001 bis 10. April 2002

Fall 4:

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die Planstelle einer Sachbearbeiterin/eines Sachbearbeiters und Stellvertreter/in des Kommandanten des Gendarmeriepostens X

Antragseinbringung: 1. März 2002

Feststellungen:

Eine Verletzung des Frauenförderungsgebots beim beruflichen Aufstieg nach § 43 B-GBG liegt vor, wenn eine Bewerberin, die für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) gleich geeignet ist wie der bestgeeignete Mitbewerber, und auch nicht in der Person des Mitbewerbers liegende Gründe überwiegen, trotz der Vorgaben des Frauenförderungsplans nicht bevorzugt bestellt wurde. Diese Bestimmung beinhaltet zunächst die Verpflichtung des Dienstgebers, die persönliche und fachliche Eignung jeder Bewerberin und jedes Bewerbers für die angestrebte hervorgehobene Verwendung (Funktion) nach einheitlichen Auswahlkriterien zu prüfen und nach Vornahme eines Wertungsvergleiches zwischen den Bewerberinnen und Bewerbern das Maß der Eignung fest zu stellen.

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Im gegenständlichen Fall war daher die Entscheidung des LGK (Landesgendarmeriekommando), GrInsp. (=Gruppeninspektor) Y als Sachbearbeiter und Stellvertreter des Bezirks-

gendarmeriekommandanten des GP (=Gendarmerieposten) X in Verwendung zu nehmen, im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen, wobei der Begründung der Dienstbehörde für die bessere Qualifikation von GrInsp. Y besondere Bedeutung zukommt.

Aus den schriftlichen Unterlagen geht hervor, dass die Auswahlentscheidungen des LGK auf die Bewertungen der Bewerberinnen und Bewerber durch die jeweiligen Bezirksgendarmeriekommandanten gestützt sind. Diese geben eine verbale Beurteilung über Kenntnisse in der Leitung einer Dienststelle, Fähigkeiten im Umgang mit Behörden und Mitarbeiter/innen, Managementfähigkeiten und über Kenntnisse der einschlägigen Vorschriften ab. Für die festgestellten Kenntnisse und Fähigkeiten werden, ebenfalls von den Bezirksgendarmeriekommandanten, Punkte vergeben. Kriterien oder Richtlinien für die Vergabe einer bestimmten Punkteanzahl für bestimmte Fähigkeiten und Kenntnisse existieren nicht, sodass es den Bezirksgendarmeriekommandanten überlassen bleibt, die Punkteanzahl festzulegen. Das führt naturgemäß dazu, dass die Übereinstimmung der verbalen Beurteilung mit dem Punkteergebnis objektiv nicht überprüfbar ist und weiters, als Folge des Umstands, dass die Bewerberinnen und Bewerber von verschiedenen Personen beurteilt werden, dazu, dass es keine einheitliche Grundlage für einen Vergleich der Qualifikationen gibt. Im vorliegenden Fall stellt die B-GBK bei der Gegenüberstellung der Qualifikationen von GrInspin X und GrInsp. Y fest, dass die Antragstellerin in der „Begründung für die Beurteilung“ hinsichtlich aller fünf Anforderungen ausgesprochen positiv beschrieben ist, jedoch nur einen „Beurteilungsschnitt“ von 1,8 Punkten erreicht. Im Vergleich dazu ist die Beurteilung für GrInsp. Y zwar ebenfalls positiv, jedoch sehr knapp und dadurch weniger aussagekräftig gehalten, es ergibt sich ein „Beurteilungsschnitt“ von 2,6 Punkten.

Nach Ansicht der B-GBK stimmen jeweils die verbalen Ausführungen mit der Anzahl der vergebenen Punkte nicht überein. Wenn der Vertreter des Dienstgebers in der Sitzung der B-GBK dazu ausführt, das ergebe sich daraus, dass ein Bezirksgendarmeriekommandant „eher gut“, der andere „eher schlecht“ beurteile, man aber im LGK die Kommandanten kenne und „nivellieren“ könne, und die Kommandanten von M. und G. (=jeweilige Bezirksgendarmeriekommandos) in etwa gleich beurteilten, weshalb GrInspin X auch bei einer Beurteilung durch den Kommandanten von M. nicht mehr als 2,0 Punkte erhalten hätte, wird seitens der B-GBK festgestellt, dass ein derartiges System absolut nicht geeignet ist, die gebotene Objektivität bei Auswahlverfahren zu gewährleisten.

Auch die Erklärung des Dienstgebervertreters, die Bewertungen seien nur ein Kriterium, daneben habe auch eine Rolle gespielt, dass GrInsp. Y seit mehr als drei Jahren Dienst als

dienstführender Beamter an einer Bezirksleitzentrale mit mehr als zwanzig Bediensteten verrichtet habe, während die Antragstellerin nur vier Monate Stellvertreterin des Kommandanten einer Dienststelle mit sieben Bediensteten gewesen sei, sodass eindeutig die bessere Eignung von GrInsp. Y festgestellt werden konnte, vermag die B-GBK nicht zu überzeugen. Dafür, dass GrInsp. X nicht ebenso in der Lage wäre, die mit der Stelle verbundenen Aufgaben zu erfüllen wie der bevorzugte Bewerber, gibt es keinerlei Anhaltspunkte, im Gegenteil wird ihr vom unmittelbaren Vorgesetzten eindeutig die fachliche und persönliche Eignung bescheinigt.

Zur Aussage des Dienstgebervertreters, bei Auswahlentscheidungen lasse man „auch soziale Kriterien in die Überlegungen einfließen“, wird festgehalten, dass die Berücksichtigung von anderen als eignungsrelevanten Kriterien, einen eindeutigen Verstoß gegen das B-GBG darstellt.

Da die Dienstgeberseite weder schriftlich noch mündlich die im Vergleich zu GrInsp. X bessere Eignung von GrInsp. Y darlegen konnte, und keine in der Person des Mitbewerbers liegenden Gründe zu berücksichtigen waren, stellt die gegenständliche Auswahlentscheidung eine Verletzung des Frauenförderungsgebots gemäß § 43 B-GBG dar.

Die von der Dienstgeberseite vorgebrachte Begründung konnte die B-GBK nicht davon überzeugen, dass die Auswahlentscheidung an Hand objektiver Kriterien getroffen wurde und sachlich gerechtfertigt ist, weshalb auch eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots gemäß § 3 Z 5 B-GBG vorliegt.

Ergebnis:

Die Entscheidung, GrInsp. Y zum Sachbearbeiter und Stellvertreter des Kommandanten des Gendarmeriepostens X zu ernennen, stellt eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots gemäß § 3 Z 5 und des Frauenförderungsgebots gemäß § 43 Bundesgleichbehandlungsgesetz dar.

Empfehlung:

Das vorliegende Bewertungssystem ist nicht geeignet, sachlich fundierte, objektive Entscheidungen bei Planstellenbesetzungen zu garantieren. Es wird daher empfohlen, das Auswahlverfahren zu revidieren.

Da die Vorgaben des Frauenförderungsplans bei Weitem nicht erfüllt sind, wird geraten, Maßnahmen zu setzen, die Frauen reale Chancen für einen beruflichen Aufstieg bieten.

Da die gegenständliche Entscheidung für GrInspin X – jedenfalls mittelfristig gesehen – mit einem finanziellen Nachteil verbunden ist, wird angeregt, für einen gleichwertigen Arbeitsplatz Sorge zu tragen und die B-GBK über diese Bemühungen in Kenntnis zu setzen.

Verfahrensdauer: 1. März 2002 bis 21. Juni 2002

BUNDESMINISTERIUM FÜR SOZIALE SICHERHEIT UND GENERATIONEN
(bis 31. März 2000 BM für Arbeit, Gesundheit und Soziales)

Fall 1: Bundessozialamt

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die stellvertretende Leitung des Büros der Schiedskommission beim Bundessozialamt X

Antragseinbringung: 10. März 2000

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen) unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Im gegenständlichen Antragsfall war daher die Entscheidung des Bundessozialamts X zum Nachteil von Rätin X im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen. Die Argumentation des Bundessozialamts für die Entscheidung stützt sich im Wesentlichen auf drei Punkte: In der gegenständlichen Abteilung gebe es keinen freien Arbeitsplatz, und eine Personalvermehrung wollte man vermeiden, da der Bedarf an Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern bereits gedeckt sei. Aufgrund des Alters der in der Abteilung tätigen Bediensteten schien eine Versetzung an einen anderen Arbeitsplatz nicht fair. Der zum Zug gekommene Bewerber sei bereits seit Jahren Stellvertreter des Leiters dieser Abteilung, mit der Materie vertraut und von den Kolleginnen und Kollegen akzeptiert.

Rätin X ist der Ansicht, für den gegenständlichen Arbeitsplatz besser geeignet zu sein als ihr Mitbewerber, da sie die Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe A erfüllt, und als stellvertretende Abteilungsleiterin im Laufe von sieben Jahren Führungserfahrung sammeln konnte. Die Ausschreibung sei auf den zum Zug gekommenen Bewerber zugeschnitten gewesen, weswegen auch die sachlich nicht gerechtfertigte „bestehende Verwendung als

Schriftführerin/Schriftführer im Büro der Schiedskommission“ als Voraussetzung für den gegenständlichen Arbeitsplatz genannt war.

Die B-GBK hält dazu fest, dass die Erklärung der Dienstgeberseite, die Einschränkung des Bewerber/innenkreis sei mangels eines zusätzlichen Arbeitsplatzes in der gegenständlichen Abteilung und zur Vermeidung von Personalrochaden, die Nachteile für ältere - weibliche und männliche - Bedienstete mit sich gebracht hätten, nicht als unsachliches Argument angesehen werden kann. Dafür, dass die Ausschreibung ausschließlich auf einen Bediensteten dieser Abteilung zugeschnitten war, gibt es keinen Anhaltspunkt, und die Tatsache, dass sich die übrigen vier Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die das Erfordernis der „bestehenden Verwendung als Schriftführer/Schriftführerin...“ erfüllen konnten, nicht beworben haben, bestätigt diese Behauptung auch nicht.

Es ist nach Ansicht der B-GBK auch nicht unsachlich, wenn im Rahmen einer Eignungsbeurteilung die Erfüllung der Ernennungserfordernisse für die Verwendungsgruppe B, zusammen mit einer erfolgreichen mehrjährigen einschlägigen Verwendung und besonderen Eignung für die ausgeschriebene Funktion, einem abgeschlossenem Hochschulstudium oder einem Aufstiegskurs für die Verwendungsgruppe A gleichgestellt ist.

Es erscheint nicht plausibel, dass der Dienstgeber Rätin X aufgrund ihres Geschlechts von der gegenständlichen Funktion ausschließen wollte, da alle Bediensteten des Bundessozialamts X, weibliche und männliche, die eine bestehende Verwendung als Schriftführerin/Schriftführer im Büro der Schiedskommission nicht vorweisen konnten, aus dem Bewerber/innenkreis von vorneherein ausgeschieden sind.

Die Antragstellerin vermochte der B-GBK nicht darzulegen, dass ihre Bewerbung um die stellvertretende Leitung des Büros der Schiedskommission des Bundessozialamts X aus geschlechtsspezifischen Gründen nicht berücksichtigt wurde.

Ein Verstoß gegen § 3 Z 5 B-GBG bei der Besetzung der stellvertretenden Leitung des Büros der Schiedskommission des Bundessozialamts X konnte aus den genannten Gründen nicht festgestellt werden.

Ergebnis:

Die Entscheidung des Bundessozialamts X, Frau Rätin X, nicht mit der stellvertretenden Leitung des Büros der Schiedskommission zu betrauen, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.

Verfahrensdauer: 10. März 2000 bis 24. November 2000

Fall 2: Bundessozialamt

Nichtberücksichtigung der Bewerbung um die stellvertretende Leitung der Geschäftsabteilung X des Bundessozialamts X.

Antragseinbringung: 25. August 2000

Feststellungen:

Eine Verletzung des Gleichbehandlungsgebots nach § 3 Z 5 B-GBG liegt vor, wenn jemand im Zusammenhang mit einem Dienstverhältnis aufgrund des Geschlechts beim beruflichen Aufstieg, insbesondere bei Beförderungen und der Zuweisung höher entlohnter Verwendungen (Funktionen), unmittelbar oder mittelbar diskriminiert wird. Diskriminierung gemäß § 2 Abs. 6 B-GBG ist jede benachteiligende Differenzierung, die ohne sachliche Rechtfertigung vorgenommen wird.

Im gegenständlichen Antragsfall war daher die Entscheidung des Bundessozialamts X zum Nachteil von Frau Dr. X im Hinblick auf die Sachlichkeit zu prüfen.

Das Bundessozialamt X begründet die Entscheidung zugunsten von Herrn Y mit seinen Fachkenntnissen aufgrund langjähriger Tätigkeit im Bereich berufliche Integration und Rehabilitation. Diese Begründung ist für die B-GBK nachvollziehbar. X wurde zuerst für die Dauer der provisorischen Leitung der Geschäftsabteilung X ...mit der Funktion des stellvertretenden Leiters betraut. Die Erklärung des Bundessozialamts, es sei selbstverständlich und üblich, Approbanten/Approbantinnen und nicht Referenten/Referentinnen den Vorzug zu geben, ist plausibel. Y war neben der Abteilungsleiterin der einzige Approbant für alle Agenden im Be-

reich der Individualförderung und der Abwicklung der Subventionen Der Vermutung der Antragstellerin, Y sei schon provisorisch zum Stellvertreter ernannt worden, um bei der Bewerbung um die definitive stellvertretende Leitung einen Startvorteil zu haben, kann deshalb nicht gefolgt werden.

Zum Vorbringen von Dr. X, es dränge sich angesichts der Formulierung des Punktes 2 der Ausschreibung: „Erfüllung der Ernennungserfordernisse für den höheren Dienst und juristische Fähigkeiten oder umfassende und gründliche Kenntnisse in den Angelegenheiten, die im Bereich der Geschäftsabteilung X ... zu vollziehen sind und Erfüllung der Ernennungserfordernisse für den Gehobenen Dienst“ der Verdacht auf, der zum Zug gekommene Bewerber sei bereits beim Abfassen der Ausschreibung ins Auge gefasst worden, wird festgehalten: Die der B-GBK vom Bundessozialamt X übermittelten Ausschreibungstexte für Leitungsfunktionen der Geschäftsabteilungen A, B und C aus den Jahren 1997 bis 1999 belegen, dass regelmäßig die Erfüllung einer der beiden genannten Voraussetzungen verlangt wird. Das Bundessozialamt führt dazu aus, dies entspreche der Auffassung des Bundesministeriums für soziale Sicherheit und Generationen, bei der Betrauung von Funktionen nicht ausschließlich Bedienstete mit einem abgeschlossenem Hochschulstudium zu bedenken, sondern auch Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter, die sich durch ihre Leistungen besondere Verdienste erworben haben.

Die B-GBK stellt dazu fest, dass die bestgeeignete Bewerberin/der bestgeeignete Bewerber mit einer Leitungsfunktion zu betrauen ist. Es stellt keine Unsachlichkeit dar, wenn sich der Dienstgeber in der Ausschreibung die Wahl zwischen Akademikerinnen/Akademikern und Bediensteten ohne Hochschulstudium, aber mit Kenntnissen in den Angelegenheiten der jeweiligen Abteilung, vorbehält. Im gegenständlichen Fall besteht kein Zweifel über die Eignung von Y. Auch die Gleichbehandlungsbeauftragte, die an der Sitzung der Begutachtungskommission ... teilgenommen hat, ist der Ansicht, die Behörde habe sich für Y entschieden, weil er bereits mit den Materien in der Geschäftsabteilung X vertraut ist. Dr. X hingegen hätte sich erst einarbeiten müssen, was einige Monate gedauert hätte.

Dr. X konnte ihr Vorbringen, die Dienstbehörde habe keine Frau mit der ausgeschriebenen Funktion betrauen wollen, nicht belegen.

Aus der Praxis des Bundessozialamts X bei der Besetzung von Leitungsfunktionen ergibt sich auch nicht, dass Frauen in Führungspositionen nicht erwünscht sind. Die Funktion der stellvertretenden Leiterin/des stellvertretenden Leiters der gegenständlichen Abteilung wurde seit

ihrem Bestehen ... 1996 dreimal mit identem Text ausgeschrieben, wobei zweimal Mitarbeiterinnen mit dieser Funktion betraut worden sind. Fünf von neun Abteilungen des Bundessozialamts X werden von Frauen geleitet.

Ein Verstoß gegen § 3 Z 5 B-GBG bei der Besetzung der stellvertretenden Leitung der Geschäftsabteilung X des Bundessozialamtes X konnte aus den genannten Gründen nicht festgestellt werden.

Ergebnis:

Die Entscheidung des Bundesamts für Soziales und Behindertenwesen X, Frau Dr. X nicht mit der stellvertretenden Leitung der Geschäftsabteilung X zu betrauen, stellt keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 3 Z 5 B-GBG dar.

Empfehlung:

Zur Durchführung der Ausschreibung hält die B-GBK fest:

Das Bundessozialamt hat gemäß einem Erlass der Zentralleitung auch Funktionen, die nicht in den Geltungsbereich des Ausschreibungsgesetzes fallen, gemäß den Regelungen des Ausschreibungsgesetzes auszuschreiben, die Bewerbungen von einer Kommission begutachten zu lassen und danach dem Ministerium zur Entscheidung vorzulegen. Aus den Erläuterungen (des Dienstgebervertreters) in der Sitzung der B-GBK zu den Ausschreibungsverfahren und zur Praxis der Besetzung von Leitungsfunktionen geht hervor, dass Bewerberinnen/Bewerber, die nicht bereits in der jeweiligen Abteilung tätig sind, kaum Chancen auf die Berücksichtigung ihrer Bewerbung haben. Dies liegt daran, dass eine Abteilungsleiterin/ein Abteilungsleiter oder eine Stellvertreterin/ein Stellvertreter nicht bloß Leitungsfunktion hat, sondern gleichzeitig auch immer Sachbearbeiterin/Sachbearbeiter ist. Entscheidet sich die Behörde für eine „externe“ Bewerberin/einen „externen“ Bewerber, bedeutet das, dass eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter dieser Abteilung in eine andere Abteilung versetzt werden muss. Die (nachvollziehbare) Präferenz der Behörde für geeignete Mitarbeiterinnen/Mitarbeiter aus der jeweiligen Abteilung geht jedoch aus den Ausschreibungstexten nicht hervor. Bei Akademikerinnen/Akademikern wird der Eindruck erweckt, es bestehe aufgrund der Tatsache, dass ein abgeschlossenes Studium vorgewiesen werden kann, eine realistische Chance auf die angestrebte Funktion.

Die B-GBK empfiehlt daher, in der Ausschreibung auf den eingeschränkten Bewerber/innenkreis hinzuweisen.

Verfahrensdauer: 25. August 2000 bis 12. Februar 2001

ÖSTERREICHISCHE POST AG

Fall 1:

Sexuelle Belästigung

Antragseinbringung: 18. September 2000

Feststellungen:

Eine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts gemäß § 7 Abs. 1 Z 1 B-GBG liegt vor, wenn die Dienstnehmerin im Zusammenhang mit ihrem Dienstverhältnis vom Vertreter des Dienstgebers sexuell belästigt wird. Gemäß § 7 Abs. 2 B-GBG liegt eine sexuelle Belästigung vor, wenn ein der sexuellen Sphäre zugehöriges Verhalten gesetzt wird, das die Würde einer Person beeinträchtigt, das für die betroffene Person unerwünscht, unangebracht oder anstößig ist und das eine einschüchternde, feindselige oder demütigende Arbeitsumwelt für die betreffende Person schafft. Geschütztes Rechtsgut dieser Bestimmung ist nicht nur die körperliche Integrität vor unerwünschten sexuellen Handlungen, sondern auch die psychische Verletzbarkeit.

Unter einem der sexuellen Sphäre zugehörigen Verhalten sind nach den Erläuterungen zum B-GBG körperliche, aber auch verbale oder nicht verbale Verhaltensweisen zu verstehen.

Von der B-GBK war zu prüfen, ob Herr Ing. Y durch das Berühren des Beines von Frau X den Tatbestand der sexuellen Belästigung erfüllt hat.

Unbestritten ist, dass Ing. Y Frau X während einer Kaffeepause am Bein berührt hat. Die Berührung war keine zufällige, auf Platzmangel beruhende, sondern eindeutig eine die sexuelle Sphäre betreffende.

Zu diesem Schluss kommt die B-GBK aus folgenden Gründen:

Die Reaktion von Frau X auf die Berührung war derart, dass selbst Ing. Y sie als „Zurückschrecken“ bezeichnet hat. Das „Zurückschrecken“ hat ihn auch veranlasst, Frau X zu fragen, ob sie irgendetwas an seinem Verhalten störe, was sie bejahte. Frau X wandte sich an Frau C

von der Personalvertretung, da sich ab diesem Zeitpunkt das Arbeitsklima verschlechterte. Diese Behauptung ist aufgrund des Vorgehens des Dienstgebers glaubwürdig. Der Vorstandsdirektor hat in Anwesenheit von Frau C und der Gleichbehandlungsbeauftragten ein Gespräch mit den Beteiligten geführt. Ing. Y wurde ermahnt, und es wurde ihm deutlich gemacht, dass das Unternehmen derartiges Verhalten nicht duldet und im Falle weiterer Vorkommnisse sofort disziplinarische Maßnahmen ergreifen wird. Die Unternehmensleitung hatte offensichtlich keine Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Antragstellerin, Bis zum vereinbarten feed-back-Gespräch im Jänner 2001 sollte Ing. Y Gelegenheit haben, seine Lernfähigkeit in punkto Verhalten im Dienst unter Beweis zu stellen.

Aus den genannten Gründen kommt die B-GBK zu dem Ergebnis, dass Ing. Y durch das Berühren/Streicheln des Beines von Frau X den Tatbestand der sexuellen Belästigung gemäß § 7 B-GBG erfüllt und, nachdem er von Frau X zurechtgewiesen wurde, durch sein Verhalten bei der Zusammenarbeit mit ihr weiterhin eine feindselige, einschüchternde und demütigende Arbeitsumwelt geschaffen hat.

Die Absicht des Dienstgebers, angemessene Abhilfe zu schaffen, ist aus dem bisherigen Verhalten des Dienstgebers erkennbar. ...

Ergebnis:

Herr Ing. Y hat dadurch, dass er im Rahmen des Dienstes während einer Kaffeepause das Bein von Frau X kurz streichelte, den Tatbestand der sexuellen Belästigung im Sinne von § 7 Abs. 1 Z 2 B-GBG erfüllt.

Empfehlung:

Die B-GBK empfiehlt der Unternehmensleitung, gemeinsam mit den Gleichbehandlungsbeauftragten und den Arbeitnehmer/innenvertreter/innen, Strategien zu überlegen, die zur Schaffung und Aufrechterhaltung einer Arbeitsumwelt, in der die Würde von Frauen und Männern am Arbeitsplatz respektiert wird, führen.

Den gegenständlichen Beschwerdefall sollte die Unternehmensleitung zum Anlass nehmen, Verhaltensweisen und Einstellungen zu verändern und so sicherstellen, dass sexuelle Belästigungen möglichst gar nicht vorkommen.

Verfahrensdauer: 18. September 2000 bis 16. Februar 2001

Zusammenfassung der überprüften Diskriminierungsbereiche

Ressort	überprüfter Diskriminierungsbereich	Ergebnis
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft und Kultur	Beruflicher Aufstieg	keine Einleitung (kein Diskriminierungshinweis)
	Beruflicher Aufstieg	keine Einleitung (kein Diskriminierungshinweis)
	Beruflicher Aufstieg	keine Einleitung (keine Antragslegitimation)
	Sexuelle Belästigung	Einstellung des Verfahrens (kein ausreichender Hinweis auf eine sexuelle Belästigung)
	Beruflicher Aufstieg	mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Beendigung des Verfahrens (keine Gutachtenserstellung wegen Weigerung des LSR die Unterlagen zu übermitteln)
	Beruflicher Aufstieg	unmittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Begründung eines Dienstverhältnisses	Einstellung des Verfahrens (kein ausreichender Diskriminierungshinweis)
	Beruflicher Aufstieg	Beendigung des Verfahrens (keine Gutachtenserstellung wegen Weigerung des BMBWK Unterlagen zu übermitteln)

G = Gutachten

Ressort	überprüfter Diskriminierungsbereich	Ergebnis
	Beruflicher Aufstieg	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Begründung eines Dienstverhältnisses	Einstellung des Verfahrens („Klaglosstellung“)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
Bundesministerium für Inneres	Beruflicher Aufstieg	Einstellung des Verfahrens („Klaglosstellung“)
	Beruflicher Aufstieg	mittelbare Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	Einstellung des Verfahrens („Klaglosstellung“)
	Sexuelle Belästigung	keine Einleitung wegen Unzuständigkeit
	Sexuelle Belästigung	Sexuelle Belästigung (G)
	Sexuelle Belästigung	keine sexuelle Belästigung (G)
	Beruflicher Aufstieg	Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Sonstige Arbeitsbedingungen	keine Einleitung (keine Prüfungskompetenz)
Bundesministerium für Land- und Forstwirtschaft, Umwelt und Wasserwirtschaft	Beruflicher Aufstieg	Einstellung des Verfahrens (Zurückziehung des Antrags)
Bundesministerium für soziale Sicherheit und Generationen	Beruflicher Aufstieg	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)
	Beruflicher Aufstieg	keine Diskriminierung aufgrund des Geschlechts (G)

Bundesministerium für Verkehr, Innovation und Technologie	Sexuelle Belästigung	Einstellung des Verfahrens (Zurückziehung des Antrags)
Österr. Post AG	Sexuelle Belästigung	Sexuelle Belästigung (G)

Mitglieder und Geschäftsführung der B-GBK

Mitglieder

Vorsitzende:

Frau
Mag. Ingrid LÖSCHER-WENINGER
Bundesministerium für soziale Sicherheit
und Generationen
Franz Josefs-Kai 51
1010 WIEN

Stellvertretende Vorsitzende:

Frau
Mag. Dr. Martha SEBÖK
Bundesministerium für Bildung, Wissenschaft
und Kultur/Abteilung VII/B/4
Teinfaltstraße 8
1014 WIEN

Herrn
Mag. Wolf Dietrich BÖHM
Bundesministerium für öffentliche
Leistung und Sport/Abteilung II/A/6
Wollzeile 1-3
1010 WIEN

Frau RichterIn
Dr. Lilian HOFMEISTER
Handelsgericht Wien
Riemergasse 7
1014 WIEN

Frau Direktorin
Christine GUBITZER
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 WIEN

Frau Professorin
Mag. Eva SALOMON
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 WIEN

Frau
Michaela KRSTIC
Gewerkschaft Post- u. Fernmeldebedienstete
Zentralausschuss Post AG
Postgasse 8
1010 WIEN

Frau
Dr. Elisabeth BENKÖ
Post- und Telegraphendirektion
für Steiermark, Präsidium
Neutorgasse 46
8011 GRAZ

Ersatzmitglieder

Frau
Mag. Dr. Helga LUCZENSKY
Bundeskanzleramt
Ballhausplatz 2
1014 WIEN

Frau
Mag. Dr. Anita PLEYER
Bundesministerium für öffentliche
Leistung und Sport/Abteilung II/A/6/b
Wollzeile 1-3
1010 WIEN

Frau
Dr. Susanne PIFFL-PAVELEC
Bundesministerium für Wirtschaft und Arbeit
Stubenring 1
1010 WIEN

Frau
Dr. Gabriele TRATTNER
Bundesministerium für Bildung,
Wissenschaft und Kultur/Abteilung IV/8
Freyung 1
1014 WIEN

Frau
Mag. Elfriede SCHLAMBERGER
Gewerkschaft Öffentlicher Dienst
Teinfaltstraße 7
1010 WIEN

Frau
Helga LEISTER
Bundesministerium für Inneres/ZMR
Roßauer Lände 5
1090 WIEN

Frau
Elisabeth SCHRIMPL
Gewerkschaft Post- u. Fernmeldebedienstete
Zentralausschuss Telekom AG
Schwarzenbergplatz 3
1010 WIEN

Herrn
DI Dr. Gustav BELOUSEK
Zentralausschuss Post AG
Postgasse 8
1010 WIEN

Geschäftsführung

Frau
Mag. Beatrix GOJAKOVICH
Bundesministerium für soziale Sicherheit
und Generationen
Franz Josefs-Kai 51
1010 WIEN
Tel: 01/71100/3416
Fax: 01/71100/3418
beatrix.gojakovich@bmgf.gv.at

